

Come già comunicato con il broadcast del 19 giugno, abbiamo richiesto all'Azienda maggiori informazioni relative all'iniziativa denominata "Evoluzione e sviluppo competenze SkillVue" relativamente ad alcuni dubbi che nutrivamo.

Ad oggi l'Azienda non ci ha ancora fornito le informazioni richieste ma, realizzando l'assessment, abbiamo recuperato alcune delle informazioni che necessitano di maggiore chiarezza.

Trattamento e archiviazione dei dati:

Tipologia di dati raccolti: Il sistema raccoglie ed elabora la voce dei dipendenti oltre alle informazioni e ai concetti chiave inclusi nelle risposte fornite durante i colloqui.

Finalità del trattamento: I dati sono trattati per l'analisi delle competenze trasversali, a supporto dei percorsi formativi e dello sviluppo delle carriere all'interno della Banca.

Tempi di conservazione (Log): Per consentire verifiche e revisioni, la Banca (tramite il fornitore Algojob su server Amazon) conserva i log tecnici generati automaticamente secondo scadenze precise:

90 giorni per i log tecnici del candidato che attestano la presa visione dell'informativa privacy.

21 giorni per gli altri log tecnici e di navigazione.

Utilizzo di AI e algoritmi di valutazione

La tecnologia utilizzata (Skillvue): la Banca adotta la piattaforma di IA "Skillvue" (sviluppata da Algojob S.r.l.), basata su un sistema intelligente che impara autonomamente e diventa sempre più preciso a ogni utilizzo.

Modelli e funzionamento:

l'audio viene trascritto e analizzato tramite il modello pre-addestrato OpenAI Whisper per il riconoscimento del linguaggio vocale.

un algoritmo basato sul prodotto Corpora analizza il contesto della risposta e assegna un punteggio relativo alle competenze.

l'IA combina regole logiche precise con un sistema che impara dagli esempi. In pratica, confronta le risposte del dipendente con un "modello ideale" creato dagli esperti, per valutare quanto il contenuto sia pertinente e corretto.

Output della valutazione: il sistema assegna un punteggio da 1 a 5 per determinare il livello del dipendente in specifiche aree (es. problem solving, leadership, pensiero critico, lavoro di squadra) e genera un report dettagliato.

Mitigazione dei bias (distorsioni): per evitare errori o giudizi ingiusti, il sistema non si limita a leggere le singole parole, ma capisce il senso generale del discorso. Inoltre, è stato istruito usando esempi di ogni tipo, così da garantire la massima imparzialità ed evitare discriminazioni legate a genere, età, origine o background sociale

Impatto normativo e Privacy

Il trattamento si adegua esplicitamente al Regolamento (UE) 2024/1689 ("AI Act"), al D. Lgs. 132/2025, al Regolamento europeo sulla protezione dei dati (GDPR) e alla normativa italiana vigente in materia di privacy.

Titolare e Responsabile del trattamento: la Banca opera in qualità di Titolare del Trattamento, mentre Algojob S.r.l. è il fornitore del sistema tecnologico.

Il principio della supervisione umana: l'impatto sul lavoratore è tutelato dall'assenza di decisioni automatizzate uniche. L'informativa specifica chiaramente che il sistema di IA funge solo da supporto: le Risorse Umane della Banca rimangono l'unico organo deputato alla valutazione finale del dipendente, integrando i report di Skillvue con altri elementi di valutazione autonomi.

Il nostro giudizio

Sviluppo di carriera e valutazione: sebbene l'IA funga solo da supporto, i dati raccolti sono esplicitamente trattati per l'analisi delle competenze trasversali a supporto dello "sviluppo delle carriere all'interno della Banca". Il punteggio ottenuto potrebbe influenzare le future decisioni delle Risorse Umane come peraltro può già succedere con la valutazione delle competenze fatta dai Responsabili senza l'utilizzo dall'IA.

Dipendenza dal giudizio umano per correggere l'algoritmo: esiste il rischio intrinseco che i valutatori umani subiscano un "bias di automazione", ovvero che tendano a fidarsi acriticamente del report dettagliato generato dall'IA anziché valutarlo con il dovuto scetticismo. L'informativa rassicura sul fatto che le Risorse Umane rimangono l'unico organo deputato alla valutazione finale.

Presenza di distorsioni e "allucinazioni": Il documento ammette esplicitamente che Skillvue può presentare problematiche di pregiudizio linguistico o produrre allucinazioni (ovvero generare risposte o interpretazioni errate). L'algoritmo confronta i concetti espressi con un "set di risposte considerate ottimali" redatte da esperti. Questo comporta il rischio che una risposta originale, non convenzionale o molto specifica per il nostro contesto quotidiano venga penalizzata solo perché non corrisponde ai parametri standardizzati del modello.

Rischi relativi alla Privacy e ai Dati Personali: il sistema raccoglie ed elabora direttamente la voce e le risposte, dati particolarmente sensibili. Tuttavia l'informativa sul trattamento dei dati appare tutelante e sicura.

In conclusione

Ci troviamo indubbiamente di fronte a un sistema nuovo e fortemente innovativo per la gestione e la mappatura delle competenze aziendali. Come ogni tecnologia di frontiera basata su algoritmi e intelligenza artificiale, essa porta con sé rischi intrinseci (sia in termini di potenziali distorsioni algoritmiche che di tutela e riservatezza dei dati biometrici) che richiedono di essere presidiati e monitorati con la massima attenzione e severità nel corso del tempo.

Tuttavia, riteniamo che l'impianto complessivo offra adeguate garanzie di tutela: da un lato, il processo di valutazione resta costantemente mediato dal fattore umano, con le Risorse Umane che mantengono l'esclusiva responsabilità della decisione finale; dall'altro, la natura strettamente volontaria dell'iniziativa lascia al singolo dipendente la piena libertà di scelta. Alla luce di questi elementi, l'adozione del sistema può considerarsi, allo stato attuale, accettabile.

Fisac CGIL Banca di Asti



Banca di Asti: evoluzione e sviluppo competenze skillvive